MOHD FAIZAL MD SARI & SATU LAGI
lwn. TOUCH MOBILEGUARDS SDN BHD

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, MELAKA
AB KARIM AB JALIL H
[RAYUAN SIVIL NO: 16 NCVC-2-2-2015]
9 NOVEMBER 2015

UNDANG-UNDANG BURUH: *Gaji – Gaji minimum – Tuntutan kerja lebih masa – Sama ada gaji minimum terhad kepada gaji pokok – Sama ada termasuk elaun-elaun tetap – Perintah Gaji Minimum 2012 per. 4 – Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011, ss. 2, 23 & 24*

UNDANG-UNDANG BURUH: *Mahkamah Buruh – Pendengaran – Pegawai Pendengar – Keputusan Pegawai Pendengar – Sama ada perlu membuat penemuan-penemuan fakta yang secukupnya – Sama ada perlu membuat pertanyaan dan pemeriksaan yang sewajarnya bagi mendapatkan keterangan-keterangan yang relevan – Akta Kerja 1955 Bab XV*

PERKATAAN & ISTILAH: *'Gaji minimum' – Maksud dan pengertian – Pengiraan – Sama ada merangkumi elaun tetap pekerja – Sama ada terhad kepada gaji pokok semata-mata – Perintah Gaji Minimum 2012 per. 4 – Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011, ss. 2, 23 & 24*

Ini adalah tuntutan perayu-perayu terhadap majikan mereka ('responden') kerana dikatakan gagal membayar (i) gaji minimum mereka; dan (ii) bayaran kerja lebih masa mereka, sekaligus melanggar peruntukan-peruntukan Perintah Gaji Minimum 2012 ('Perintah 2012'). Fakta menunjukkan bahawa kedua-dua perayu bekerja sebagai pengawal keselamatan dan dibayar gaji pokok oleh responden sebanyak RM500 sebulan. Walaupun begitu, selain daripada gaji pokok, perayu-perayu juga dibayar elaun tetap sebanyak RM400 sebulan. Tidak dinafikan bahawa menurut peruntukan perintah 4 Perintah 2012, kadar gaji minimum yang ditetapkan bagi Semenanjung Malaysia ialah RM900 sebulan. Berdasarkan peruntukan ini, Pegawai Pendengar (Mahkamah Buruh di bawah) memutuskan bahawa oleh kerana responden telah membayar kedua-dua perayu RM900 sebulan, yang meliputi gaji pokok dan elaun tetap, maka responden telah mematuhi kehendak Perintah 2012. Adalah menjadi pandangan Pegawai Pendengar bahawa 'gaji minimum', pada takrifnya yang betul, tidak terhad kepada 'gaji pokok' semata-mata tetapi meliputi elaun-elaun tetap yang dibayar kepada pekerja. Pegawai Pendengar dengan itu menolak tuntutan perayu-perayu berkaitan gaji minimum. Pegawai Pendengar, bagaimanapun, telah membenarkan sebahagian daripada tuntutan kerja lebih masa dan berikutnya memerintahkan responden membayar tunggakan bayaran kerja lebih masa sebanyak RM999 dan RM1912.80 masing-masing kepada perayu-perayu. Perayu-perayu merayu dan persoalan penting yang berbangkit adalah sama ada bagi maksud Perintah 2012, gaji asas dan elaun kewangan tetap boleh dicantum dan dicampurkan untuk dijadikan gaji minimum seseorang pekerja.

Diputuskan (membenarkan rayuan; mengetepikan keputusan Pegawai Pendengar):

(1) Perintah 2012 dengan jelas dan tanpa apa jua keraguan telah memperuntukkan gaji pokok yang ditentukan atau dijadikan gaji minimum, iaitu RM900 sebulan bagi Semenanjung Malaysia dan RM800 sebulan bagi Sabah dan Sarawak serta Wilayah Persekutuan Labuan. Inilah gaji pokok yang kena dan wajib dibayar oleh mana-mana majikan. Dengan peruntukan yang seterang ini, maka tiada ruang untuk apa-apa tokok tambah perkataan-perkataan lain yang bertentangan dengan prinsip yang mendasari peruntukan tersebut. (perenggan 5)

(2) Tidak dinafikan bahawa Perintah 2012 adalah terpakai kepada responden. Selain itu, berpandukan peruntukan s. 24 Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 dibaca bersama dengan makna 'gaji pokok' dan 'gaji' dalam Akta Kerja 1955, gaji minimum sebagai gaji pokok adalah berbeza dan berasingan dengan pembayaran tunai yang lain dalam bentuk elaun kewangan atau pembayaran-pembayaran yang digariskan dalam s. 2(a)-(f) Akta Kerja 1955. Ianya mengikut bahawa pendapat Pegawai Pendengar yang mengatakan bahawa asalkan bayaran yang dibuat setiap bulan itu tetap dan berjumlah RM900 sudah mencukupi untuk termasuk dalam rangkuman makna 'gaji minimum' di bawah Perintah 2012 adalah bertentangan dengan makna dan kehendak Perintah tersebut. Keputusannya itu adalah satu keputusan *simpliciter* dan salah dari segi undang-undang. (perenggan 10)

(3) Berkaitan tuntutan kerja lebih masa, fakta seperti yang ditemui oleh Pegawai Pendengar menunjukkan bahawa responden tidak menafikan malah mengakui hak perayu-perayu tentang kedudukan kerja lebih masa ini. Setelah diamati, nyata bahawa tuntutan yang dibuat perayu-perayu adalah sebenarnya jumlah yang timbul ekoran penyelarasan yang dibuat berdasarkan kepada gaji minimum RM900 sebulan dan bukannya RM500 sebulan yang dibayar oleh responden sebagai gaji pokok. Walaupun begitu, tanpa apa-apa persetujuan dengan Pengarah Tenaga Kerja, kelayakan perayu-perayu terhadap bayaran kerja lebih masa adalah tertakluk kepada Peraturan-Peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980. Oleh itu, tuntutan perayu-perayu dibenarkan setakat perkiraan-perkiraan seperti yang ditetapkan oleh Peraturan 1980 tersebut. (perenggan 11 & 12)

(4) Pegawai Pendengar, dalam mendengar pertikaian, hendaklah membuat penemuan fakta yang secukupnya setelah membuat pertimbangan ke atas keterangan yang dikemukakan. Pegawai Pendengar juga perlu membuat pertanyaan atau pemeriksaan sewajarnya untuk mencari atau mendapatkan keterangan-keterangan yang relevan, dan bukan sekadar satu dua soalan yang tidak mencukupi untuk mencapai resolusi bagi isu-isu yang dipertikaikan. Begitu juga, beliau hendaklah memberi keputusan dengan alasan yang jelas dan mencukupi bagi menyokong

penemuan yang dibuat. Dalam kes ini, tiada alasan yang jelas berkenaan dengan skop dan pemakaian Perintah 2012 dan mengapa dikatakan kedua-dua bayaran oleh responden menepati makna 'gaji minimum' dalam erti kata Perintah 2012. Juga tiada sebarang perkiraan dibuat tentang bagaimana keputusan jumlah kerja lebih masa yang kena dibayar oleh responden. Keputusan Pegawai Pendengar dengan itu adalah terkhilaf dari segi undang-undang dan harus diketepikan. (perenggan 13 & 14)

Kes-kes yang dirujuk:

Electrical Industry Workers' Union v. Oyl Manufacturing Company Sdn Bhd [2015] 4 ILR 71 ***(dirujuk)***

Gagah Perkasa Security Services Sdn Bhd lwn. Mohamed Abdul Rashid & Yang Lain [2015] 3 CLJ 656 HC ***(dirujuk)***

National Union of Employee in Companies Manufacturing Rubber Products v. Ansel Companies Operating In Melaka (Ansell Malaysia Sdn Bhd/Ansel Medical Sdn Bhd/ Ansell Np Sdn Bhd) [2014] 4 ILR 381 ***(dirujuk)***

National Union Of Hotel, Bar & Restaurant Workers, Peninsular Malaysia v. The Plaza Hotel Kuala Lumpur [2015] 1 ILR 443 ***(dirujuk)***

Perundangan yang dirujuk:

Employment Act 1955, ss. 2, 60A(3)(b), 60I

National Wages Consultative Council Act 2011, ss. 2, 23, 24

Bagi pihak perayu - Umi Kalsom Abu Bakar; T/n Harrison Raz & Kal
Bagi pihak responden - Abdullah Omar Wahbi Bawadi; T/n Zahir Razak & Co

[Rayuan dari Kes Saman Ketua Pengarah Tenaga Kerja No: PTK M'KA KBR 1040120140742]

Dilaporkan oleh Wan Sharif Ahmad

PENGHAKIMAN

Ab Karim Ab Jalil H:

[1] Rayuan ini melibatkan tuntutan gaji minima dan pembayaran gaji lebih masa oleh pekerja terhadap majikannya. Perayu/pengadu (dan rakannya, pengadu kedua) merayu terhadap keseluruhan penghakiman Puan Noraini Binti Ithnin, Penolong Pengarah Tenaga Kerja, Negeri Melaka (Pegawai Pendengar), bertarikh 5 Januari 2015 yang telah menolak tuntutan baki gaji minima tetapi membenarkan sebahagian tuntutan ke atas pembayaran kerja lebih masa sepertimana digariskan dalam perintah, borang C bertarikh 21 Januari 2015 (ms 21, rekod rayuan).

[2] Perbicaraan di hadapan Pegawai Pendengar hanya dalam kehadiran perayu pertama dan wakil responden. Namun, hanya perayu pertama memberi keterangan. Responden tidak memanggil mana-mana saksi. Daripada perbicaraan tersebut fakta-fakta berikut telah dibuktikan ataupun diakui:

(a) Perayu Mohd Faizal Md San (perayu pertama) dan rakannya Jasmi bin Abu Hassan (perayu kedua) (pengadu di pejabat buruh) ialah bekas pekerja Touch MobileGuards Sdn Bhd (responden), sebuah syarikat kawalan keselamatan. Mereka telah mula berkhidmat sebagai anggota pengawal keselamatan dengan responden ie perayu pertama pada 16 Julai 2012 (P2, ms 52, rekod rayuan) dan perayu kedua pada 1 Disember 2011 (ms 16, Rekod Rayuan) masing-masing dengan syarat-syarat antaranya:

1. (i) gaji

Gaji pokok RM500 sebulan.

(ii) elaun

a. Elaun Kedatangan RM50 sebulan.

b. Elaun Pegawai Ronda RM400 sebulan.

4. Waktu Kerja

a. Anda dikehendaki bertugas tidak kurang dari 48 jam seminggu, mengikut jadual bertugas yang telah ditetapkan. Waktu bekerja akan tertakluk kepada perubahan mengikut keperluan dari masa ke semasa.

b. Kakitangan adalah dikehendaki bekerja giliran (syif) seperti yang diarahkan.

c. Kakitangan juga dikehendaki bekerja lebih masa mengikut keperluan syarikat sekiranya diarahkan.

d. Kakitangan juga adalah dikehendaki berkhidmat pada hari cuti am mengikut keperluan syarikat.

(b) Perayu pertama kemudiannya dinaikkan pangkat sebagai pegawai ronda dengan gaji dan elaun yang sama. Manakala perayu kedua pula dinaikkan pangkat sebagai pegawai ronda pada 12 November 2013 (ms 20, rekod rayuan, kandungan empat) dengan gaji pokok yang sama tetapi diberikan elaun tambahan sebanyak RM450 (rujuk slip gaji perayu pertama ms 31-51, rekod rayuan tambahan, kandungan 6; dan, ms 21-39 rekod rayuan kandungan 4, bagi perayu kedua).

(c) Tugasan mereka adalah untuk mengawal pengawal keselamatan dan pergerakan pengawal di bawah seliaan mereka. Mereka juga akan menggantikan tempat kerja jika ada pengawal yang bercuti. Mereka bekerja dari pukul 7 pagi sehingga 7 malam dengan empat jam kerja lebih masa pada waktu malam. Kiraan kerja lebih masa bermula dari pukul 3 petang hingga 7 malam.

(d) Perintah Gaji Minimum 2012 (Perintah 2012) telah mula berkuatkuasa pada 1 Januari 2013. Manakala Perintah Gaji Minimum (Pindaan) 2012 mula berkuatkuasa pada 1 April 2013 bagi majikan yang menjadi ahli Persatuan Perkhidmatan Kawalan Keselamatan Malaysia atau Asian Professional security Association (APSA) Institute. sebelum 1 Disember 2012 berhubung dengan penggajian pengawal keselamatan swasta bagi tujuan pelaksanaan kontrak perkhidmatan keselamatan.

(e) Pada 7 Oktober 2014 perayu-perayu telah membuat aduan di pejabat tenaga kerja Melaka dan mendakwa bahawa responden telah gagal mematuhi Perintah 2012 dengan tidak membayar baki RM400 (tunggakan) dari April 2013 hingga Mei 2014 dan menuntut:

(i) tunggakan gaji minimum – RM7,200

(ii) tunggakan gaji minimum 2014 – RM4,800

(iii) bayaran kerja lebih masa 2013 dan 2014 – RM17,656.68

RM29.256.68

Butirannya (pecahan tuntutan pihak-pihak) adalah seperti yang berikut:

Tunggakan gaji minimum 2013:

(i) pengadu 1 – RM3,600

(ii) pengadu 2 – RM3,600

Tunggakan gaji minimum 2014:

(i) pengadu 1 – RM2,400

(ii) pengadu 2 – RM2,400

Bayaran Kerja Lebih Masa 2013 dan 2014:

(i) pengadu 1 – RM11,057.68

(ii) pengadu 2 – RM6,599.00

RM29,256.68

(f) Pecahan tuntutan telah digariskan dalam surat kuasa pelantikan jurucakap (ms 9, rekod rayuan, kandungan 4) dan tuntutan kerja lebih masa, ms 10, rekod rayuan, kandungan 4, dan juga tuntutan kerja lebih masa dan gaji asas di ms 15, rekod rayuan, kandungan 4 (rujuk juga lampiran kepada penghujahan peguam perayu kandungan 7 (dikatakan telah dikemukakan tetapi tidak dimasukkan dalam rekod rayuan)).

[3] Di akhir perbicaraan, Pegawai Pendengar telah menolak tuntutan tunggakan untuk gaji minimum tetapi membenarkan tuntutan lebih masa hanya setakat RM2911.80. Dalam alasan penghakimannya dan setelah menggariskan dua isu yang harus ditentukan (ms 18, rekod rayuan tambahan), diputuskan:

> 6. Setelah meneliti keterangan dan dokumen yang dilampirkan Mahkamah memutuskan:
>
> 6.1 Majikan telah membuat pembayaran gaji sebanyak RM900 tanpa gagal setiap bulan ke akaun pengadu dan bayaran kerja lebih masa dibayar dalam slip gaji yang berlainan.
>
> 6.2 Majikan tidak menafikan tentang tuntutan kerja lebih masa pengadu. Walau bagaimanapun pengadu gagal mengemuka bukti kerja lebih masa yang telah dijalankan sebagaimana dakwaan dan keterangan yang diberi semasa perbicaraan sekaligus gagal memberi ketepatan dalam menyokong dakwaan beliau.
>
> 6.3 Mahkamah mengambil kira komitmen yang diberikan oleh defendan dalam mengemukakan slip gaji pengadu kedua yang gagal memberikan apa-apa dokumen dalam tuntutan beliau dan perintah yang dibuat adalah berdasarkan kepada had kerja lebih masa sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan-peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980.

Susulan keputusan di atas, Pegawai Pendengar memerintahkan bahawa responden membayar kedua-dua pengadu seperti yang berikut:

Bil	Nama	2013	2014	Jumlah
1	Mohd Faizal bin Md Sari	RM957.60	RM41.40	RM999
2	Jasmi Abu Hassan	RM1727.40	RM185.40	RM1,912.80
	Jumlah	RM2685.00	RM226.80	RM2911.80

[4] Perayu-perayu telah mengemukakan sepuluh alasan dalam memorandum rayuan terpinda mereka untuk mencabar keputusan Pegawai Pendengar. Namun setelah dihalusi alasan-alasan tersebut cabaran sebenar hanyalah merangkumi dua isu utama iaitu sama ada Pegawai Pendengar telah menentukan dengan betul apabila memutuskan bahawa gaji pokok bagi maksud Perintah 2012 merangkumi gaji asas dan elaun tetap yang dibayar kepada kedua-dua perayu di sini; dan, jika Pegawai Pendengar tersebut terkhilaf, sama ada kedudukan demikian mempengaruhi perkiraan kerja lebih masa yang telah dilakukan dan dibayar berdasarkan pandangan terkhilaf itu.

[5] Dalam menentukan isu-isu mantap (hard issues) yang ditimbulkan di atas, harus ditentukan apakah yang dimaksudkan dengan ungkapan "gaji minimum" bagi maksud pemakaian Perintah 2012. Ini amat kritikal dan mempunyai kesan penentu pada rayuan ini. Bagi tujuan itu, amat ketepatan untuk dimulakan dengan Akta ibu pada Perintah 2012 tersebut iaitu National Wages Consultative Council Act 2011 (Akta 732). Apa yang dimaksudkan dengan gaji minimum telah diperjelaskan dalam s. 2 Akta 732 seperti yang berikut:

> "minimum wages" means the basic wages to be or as determined under section 23.

Seksyen 23 seterusnya menyatakan:

> Minimum wages order
>
> 23(1) Where the Government agrees with the recommendation of the Council under paragraph 22(2) (a) or 22(4)(a) or determines the matters under paragraph 22(4)(b), the Minister shall, by notification in the Gazette, make a minimum wages order on the matters specified in paragraphs 22(1)(a) to (e) as agreed to or determined by the Government.

Susulan itu dan selaras dengan peruntukan s. 23 tersebut, Perintah 2012 telah digubal dan diwartakan berkuatkuasa pada 1 Januari 2013. Pengisytiharan akan kadar gaji minimum telah dinyatakan dalam Perintah 4 sebagaimana yang berikut:

> 4. Kadar gaji minimum yang kena dibayar kepada seseorang pekerja adalah seperti yang berikut:

Kawasan Wilayah	Kadar gaji minimum	
	Bulanan	Setiap jam
Semenanjung Malaysia	RM900	RM4.33
Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan	RM800	RM3.85

Perintah 2012 ini dengan jelas dan tanpa apa jua keraguan sudah memperuntukkan gaji pokok yang ditentukan atau dijadikan kadar gaji minimum bagi wilayah berkenaan. Inilah gaji pokok yang kena dan wajib dibayar oleh mana-mana majikan kepada setiap pekerja mereka dengan berkuatkuasanya Perintah 2012 ini. Dengan peruntukan yang seterang itu, tiada ruang untuk ditokok tambah atau disisipkan (interpolate) dengan perkataan-perkataan yang lain dan bertentangan dengan prinsip yang mendasari peruntukan tersebut.

[6] Konsep gaji minimum dan perundangan yang mendasari penggubalannya telah dibincangkan dalam beberapa kes. Dalam kes *Electrical Industry Workers' Union v. Oyl Manufacturing Company Sdn Bhd* [2015] 4 ILR 71, diperkatakan:

Minimum Wages

[45] The Wages Councils Act 1947 was repealed by the National Wages Consultative Council Act 2011. The said order which was implemented on 1 January 2013 provides for a basic wage of RM900 per month for employees in Peninsular Malaysia. The preamble of the National Wages Consultative Council Act 2011 reads:

> An Act to establish a National Wages Consultative Council with the responsibility to conduct studies on all matters concerning minimum wages and to make recommendation to the Government to make minimum wages order according to sectors, types of employment and regional areas, and to provide for related matters.

[46] The rationale for introducing the minimum wages was explained by The Honourable Datuk Dr. S. Subramaniam, Minister of Human Resources who tabled the bill at the Dewan Rakyat (House of Representatives). During the second and third reading of the bill on 30 June 2011, it was reported in "Penyata Rasmi Dewan Rakyat (The Hansard)" in its original language at pp. 35 and 36 as follows:

> Datuk Dr. S. Subramaniam: Tuan Yang Di-Pertua dan Ahli-Ahli Yang Berhormat sekalian, Kerajaan telah menetapkan sasaran untuk mencapai status negara berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020 melalui empat tunggak utama transformasi iaitu Model Baru Ekonomi, Program Transformasi Kerajaan, Program Transformasi Ekonomi dan Rancangan Malaysia Kesepuluh.
>
> ...
>
> Gaji yang ditentukan melalui kuasa pasaran didapati tidak berkesan kerana berdasarkan kajian oleh Bank Dunia sejak sepuluh tahun yang lepas, kadar gaji di Malaysia hanya meningkat secara purata sebanyak 2.6 peratus setahun. Kajian Guna Tenaga Kebangsaan yang akan dilaksanakan oleh Kementerian Sumber Manusia pada tahun 2009, melibatkan sampel sebanyak 24,000 orang majikan dan 1.3 juta pekerja mendapati 33.8 peratus pekerja adalah bergaji di bawah RM700 sebulan. Ini menunjukkan bahawa terdapat herotan dalam pasaran buruh yang mana kadar gaji yang ditentukan oleh kuasa pasaran telah mengekang peningkatan kadar gaji sedangkan kos sara hidup meningkat berlipat kali ganda.
>
> ...
>
> Tuan Yang di-Pertua, pelaksanaan gaji minimum bertujuan untuk membantu golongan berpendapatan rendah meningkatkan kuasa beli bagi menghadapi peningkatan kos sara hidup dan seterusnya menangani isu kemiskinan dalam kalangan pekerja iaitu the working poor.

[47] The definition of "minimum wages" in s. 2, National Wages Consultative Council Act 2011 reads:

> 'Minimum wages' means the basic wages to be or as determined under section 23.

[48] Section 23, National Wages Consultative Council Act 2011 reads: A

> 23(1) Where the Government agrees with the recommendation of the Council under paragraph 22(2)(a) or 22(4)(a) or determines the matters under paragraph 22(4)(b), the Minister shall, by notification in the Gazette, make a minimum wages order on the matters specified in paragraphs 22(1)(a) to (e) as agreed to or determined by the Government. B

[7] Konsep gaji pokok diperjelaskan dalam kes yang sama seperti yang berikut:

[49] There have been judicial decisions on the meaning of the term "basic wages". "Basic wages" is defined in *"Words, Phrases & Maxims, Legally & Judicially Defined",* Volume 2, A(II), B by Anandan Krishnan at p. 575 as follows: C

> The phrase 'basic wages' is ordinarily understood to mean that part of the price of labour, which the employer must pay to all workmen belonging to all categories, 'Basic Wage' never includes the additional emoluments which some workman may earth [earn], on the basis of a system of bonuses related to the production. *M/S Munir Mills Co Ltd v. Their Workmen AIR* 1960 SC 985 AIR 1960 SC 988. D

[50] In *Decor Wood Industries (Trengganu) Sdn Bhd v. Timber Employees' Union* [1990] 1 ILR 423 (Award No. 107 of 1990), the Industrial Court held at pp. 422 and 423 as follows: E

> If we accept the term 'basic wage' as it is ordinarily used, ie. the price of labour which the employer must pay to his workmen belonging to a particular category or workmen, **in contrast with supplements and allowances, such as housing and cost of living, not directly related to their work,** we will arrive at a conclusion that annual increment is not any supplement or allowance but part of the structure within the salary structure accorded to the workmen directly to their work. (emphasis added) F

[8] Di samping kedudukan di atas, nas autoriti di bawah ini juga jelas menunjukkan adanya perbezaan antara gaji pokok dengan pembayaran kewangan yang lain. Gaji pokok telah dibezakan dengan bayaran kewangan yang lain dalam s. 2 Akta Kerja 1955. Begitu juga dalam *National Union of Employee in Companies Manufacturing Rubber Products v. Ansel Companies Operating In Melaka (Ansell Malaysia Sdn Bhd/Ansel Medical Sdn Bhd/ Ansell Np Sdn Bhd)* [2014] 4 ILR 381, gaji pokok dengan jelas tidak termasuk elaun kewangan seperti mana diputuskan: G H

> (3) On the stoppage of the meal allowances for the affected workmen when their basic wages had been increased pursuant to the Minimum Wages Order 2012, the term "basic wages" did not include monetary I

A allowances. When the minimum wages of RM900 had been implemented in Peninsular Malaysia on 1 January 2013 pursuant to the said order, the basic wages that had become payable was RM900 per month.

Begitu juga selanjutnya dalam *National Union Of Hotel, Bar & Restaurant Workers, Peninsular Malaysia v. The Plaza Hotel Kuala Lumpur* [2015] 1 ILR
B 443 diputuskan berkenaan hubungan caj perkhidmatan dengan gaji pokok begini:

Held:

(3) There is no definition of the term "wages" or "salary" in the Industrial
C Relations Act 1967. In decisions of the Industrial Court, both the terms "wages" and "salary" have been used. The term "wages" is defined in the Employees Provident Fund Act 1991, the Employment Act 1955 and the Employees' Social Security Act 1969 but its definition is not uniform. The phrase "clean wage" has now gained currency in the hotel industry and it means that the employees are to be paid a basic wage or basic salary
D without a service charge.

Rujuk juga: *Gagah Perkasa Security Services Sdn Bhd lwn. Mohamed Abdul Rashid & Yang Lain* [2015] 3 CLJ 656.

[9] Berlandaskan perundangan di atas serta nas autoriti yang dirujuk,
E adakah Pegawai Pendengar telah membuat keputusan yang tepat apabila beliau memutuskan bahawa majikan telah membuat pembayaran gaji minimum dalam maksud Perintah 2012 sebanyak RM900 tanpa gagal setiap bulan ke akaun pengadu? Dalam membuat keputusan tersebut Pegawai Pendengar telah menerima hujah responden bahawa mereka telah mematuhi perundangan gaji minimum dengan membuat bayaran asas RM500 dan elaun
F tetap RM400 tiap-tiap bulan tanpa gagal. Harus dicatatkan bahawa Pegawai Pendengar telah juga membuat penemuan fakta pokok bahawa pengadu telah menerima gaji pokok sebanyak RM500.00 dan elaun tetap sebanyak RM400 (rujuk perenggan 4.2, alasan penghakiman, ms 17 rekod rayuan tambahan). Diperhatikan Pegawai Pendengar sendiri telah menggunakan dua terma yang
G mempunyai makna yang berlainan iaitu gaji pokok dan elaun tetap secara berasingan. Dengan memutuskan bahawa peruntukan Perintah 2012 telah dipatuhi Pegawai Pendengar telah memberi makna kepada ungkapan gaji pokok sebagai apa-apa bayaran sama ada dipanggil sebagai gaji pokok atau elaun tetap asalkan jumlahnya mencapai RM900 pada setiap bulan. Tiada
H apa-apa alasan dikemukakan oleh Pegawai Pendengar itu bagi saranan tersebut.

[10] Berdasarkan perundangan yang dinyatakan di atas, saya berpendapat keputusan Pegawai Pendengaran itu bukan sahaja tersasar dari segi undang-undang justeru juga tersalah arah dirinya dengan tidak memandu dirinya pada
I tujuan yang mendasari perundangan Perintah 2012 tersebut. Kes di hadapan

Pegawai Pendengar, dan dalam pertimbangan rayuan ini, boleh dikatakan jelas dan straightforward iaitu sama ada gaji asas dan elaun kewangan tetap boleh dicantumkan atau dicampurkan sebegitu rupa untuk dijadikan gaji minimum bagi maksud Perintah 2012? Tidak dinafikan kes ini tidak melibatkan apa-apa pertikaian antara kesatuan sekerja dengan majikan dan tidak juga melibatkan pembatalan atau pencampuran jenis-jenis pembayaran selain gaji pokok sepertimana dalam kes-kes *National Union of Employee in Companies Manufacturing Rubber Products v. Ansel, supra,* atau pun *National Union Of Hotel, Bar & Restaurant Workers, Peninsular Malaysia v. The Plaza Hotel Kuala Lumpur, supra.* Dicatatkan lanjut bahawa responden tidak memanggil mana-mana saksi untuk menjelaskan sama ada ada apa-apa perundingan bagi menstrukturkan semula skema gaji pekerjanya (perintah 6, Perintah 2012). Selaras dengan peruntukan s. 2, s. 23 Akta 732 dan dengan berkuatkuasanya Perintah 2012, penetapan gaji minimum sebagai gaji pokok pada kadar RM900 sebulan amat jelas sekali dan tanpa adanya apa-apa keraguan. Adalah kadar gaji pokok yang telah ditetapkan yang mesti dibayar kepada semua pekerja (kecuali pekerja dalam kategori pekerjaan yang tidak ditaklukkan kepada Perintah 2012 ini). Tidak boleh disangkal bahawa Perintah 2012 terpakai kepada responden. Tambahan lagi, berpandukan peruntukan s. 24 Akta 732 yang dipertimbangkan bersekali dengan makna gaji pokok dan gaji dalam Akta Kerja 1955, gaji minimum sebagai gaji pokok adalah berbeza dan berasingan dengan pembayaran tunai yang lain dalam bentuk elaun kewangan ataupun pembayaran yang digariskan dalam s. 2(a-f) Akta Kerja 1955. Dalam kes ini elaun yang dibayar kepada kedua-dua perayu ialah elaun kedatangan dan elaun pegawai ronda, *viz*: elaun kewangan. Berdasarkan perjanjian perkhidmatan, elaun kewangan ini diberi bergantung pada kelayakan dan jawatan yang disandang. Kedudukan status bayaran sebagai gaji pokok dan elaun tersebut telah dinyatakan dan diniatkan dengan nyata dalam kontrak perkhidmatan dan semua dokumen gaji perayu-perayu sepertimana yang dikemukakan. Pendapat Pegawai Pendengar yang mengatakan bahawa asalkan bayaran yang dibuat setiap bulan itu tetap dan berjumlah RM900 sudah mencukupi untuk termasuk dalam rangkuman makna gaji minimum di bawah Perintah 2012 ternyata bertentangan dengan makna dan kehendak Perintah 2012 itu. Pada pandangan saya itu merupakan alasan yang simpliciter dan salah dari segi undang-undang. Keputusan Pegawai Pendengar juga amat bertentangan dengan fakta pokok yang ditemuinya (lihat juga dasar yang digunakan oleh responden dalam perkiraan kerja lebih masa di bawah iaitu berdasarkan gaji pokok RM500). Ini mewajarkan mahkamah ini untuk campur tangan dan mengetepikan penemuan dan keputusan berkenaan isu ini.

[11] Berkenaan tuntutan bayaran kerja lebih masa, saya dapati adanya kekeliruan di sini. Butiran dan asas tuntutan diperjelaskan dalam lampiran di ms 10, rekod rayuan, kandungan 4, dan juga dalam penghujahan peguam perayu di kandungan 7. Sebagai contoh:

A Kepada: Jabatan Tenaga Kerja Melaka

Nama Pengadu Tuntutan: Mohd Faizal bin Md Sari

Overtime Claim/Basic Claim

No	Bulan	Tahun	OT Rate /Jam	Jam OT	Kiraan/ Jam Dpd Basic RM900	Jumlah OT Dpd Basic RM900	OT Dibayar Dpd Basic RM500	Baki OT Dpd Basic RM900
1	April	2013	1.5/ RM3.60	132.00	6.49	856.68	475.20	381.48
			2.0/ RM4.80	62.00	8.65	536.30	297.60	238.70
			3.0/ RM7.20	0.00	12.98	0.00	0.00	0.00
2	May	2013	1.5/ RM3.60	126.00	6.49	817.74	453.60	364.14
			2.0/ RM4.80	68.00	8.65	588.20	326.40	261.80
			3.0/ RM7.20	6.00	12.98	77.88	43.20	34.68

E Kepada: Jabatan Tenaga Kerja Melaka

Nama Pengadu Tuntutan: Jasmi bin Abu Hassan

Overtime Claim/Basic Claim

No	Bulan	Tahun	OT Rate /Jam	Jam OT	Kiraan/ Jam Dpd Basic RM900	Jumlah OT Dpd Basic RM900	OT Dibayar Dpd Basic RM500	Baki OT Dpd Basic RM900
1	May	2013	1.5/ RM3.60	104.00H	6.49	675.00	374.40	300.60
			2.0/ RM4.80	56.00H	8.65	484.60	268.80	215.80
			3.0/ RM7.20	4.00H	12.98	51.90	28.80	23.10
2	Jun	2013	1.5/ RM3.60	104.00H	6.49	649.00	360.00	289.00
			2.0/ RM4.80	56.00H	8.65	484.60	268.80	215.80
			3.0/ RM7.20	4.00H	12.98	51.90	28.80	23.10

I Peguam responden yang terpelajar mengatakan bahawa perayu-perayu telah gagal mengemukakan apa-apa keterangan mengenai kerja lebih masa itu. Tetapi fakta yang ditemui oleh Pegawai Pendengar ialah responden tidak menafikan malahan mengakui hak perayu-perayu tentang kedudukan kerja

lebih masa itu. Responden seterusnya mengatakan bahawa mereka telah membayar kesemua jumlah kerja lebih masa yang layak dibayar kepada perayu-perayu. Namun setelah diamati tuntutan yang dibuat itu yang disokong dengan lampiran-lampiran yang dikemukakan oleh perayu-perayu, jelas apa yang dituntut sebagai kerja lebih masa itu ialah jumlah yang tertimbul setelah dibuat penyelarasan atas anggapan bahawa gaji minimum yang sepatutnya dibayar ialah RM900 sebulan dan kerja lebih masa hendaklah juga berlandaskan kepada jumlah tersebut dan bukan pada gaji RM500 yang dibayar oleh responden sebagai gaji pokok. Adalah sebenarnya dasar tuntutan perayu-perayu.

[12] Setelah mempertimbangkan rekod rayuan dan penghujahan kedua-dua pihak, saya cenderung untuk bersetuju dengan penghujahan peguam perayu setakat kelayakan atas kerja lebih masa yang tertimbul daripada keputusan kelayakan tuntutan atas gaji minimum berkenaan. Selaras dengan peruntukan s. 60A(3)(b) dan s. 60I, Akta Kerja 1955, keputusan berkenaan gaji minimum di atas mempunyai kesan pada perkiraan kerja lebih masa. Bagaimanapun, tanpa apa-apa keterangan untuk menunjukkan adanya apa-apa persetujuan dengan Ketua Pengarah Tenaga Kerja, saya berpendapat kelayakan perayu-perayu ke atas kerja-kerja lebih masa akan tertakluk pada Peraturan-Peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980. Dengan itu saya membenarkan tuntutan perayu-perayu tetapi atas perkiraan yang mengambil kira had yang ditetapkan dalam Peraturan-Peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980 tersebut. Pihak-pihak hendaklah membuat perkiraan tersebut.

[13] Sebelum mengakhiri penghakiman ini, ingin saya membuat teguran berhubung dengan perjalanan perbicaraan di hadapan Pegawai Pendengar, pejabat tenaga kerja, biasanya dipanggil mahkamah buruh. Harus dijelaskan bahawa perbicaraan dikendalikan oleh Pegawai Pendengar dan bukan pihak-pihak sepertimana di mahkamah sivil biasa. Prosedur perbicaraan telah dijelaskan dengan terperinci dalam Bab XV, Akta Kerja 1955 dan banyak melibatkan pelaksanaan kuasa budi bicara yang diberikan kepada Ketua Pengarah Tenaga Kerja agar keadilan dapat dilakukan kepada semua pihak. Pegawai Pendengar hendaklah membuat penemuan fakta yang secukupnya setelah membuat pertimbangan ke atas keterangan yang dikemukakan agar satu keputusan yang adil dan munasabah dapat dibuat. Bagi tujuan tersebut Pegawai Pendengar perlulah membuat pertanyaan atau pemeriksaan sewajarnya untuk mencari atau mendapatkan keterangan-keterangan yang relevan dan bukan sekadar satu dua soalan yang kadangkala tidak mencukupi atau membantu dalam resolusi isu-isu yang ditimbulkan. Saya perhatikan seolah-olah ada pandangan di pihak Pegawai Pendengar bahawa tanggungjawab untuk mengemukakan keterangan terletak sepenuhnya pada pihak pengadu ataupun responden. Ketua pengarah (dan pegawai-pegawai yang diberikan kuasa) mempunyai kuasa untuk menyaman mana-mana orang jika keterangan mereka diperlukan dan relevan bagi penentuan resolusi aduan

yang dikemukakan. Seterusnya, dan ini amat penting, Pegawai Pendengar hendaklah memberi keputusan dengan alasan yang jelas dan mencukupi bagi menyokong penemuan yang hendak dibuat. Dalam kes ini contohnya tiada alasan yang jelas berkenaan dengan skop dan pemakaian Perintah 2012 dan mengapa dikatakan kedua-dua bayaran oleh responden menepati makna gaji minimum dalam erti kata Perintah 2012. Tambahan lagi, apa yang amat ketara di sini ialah tiadanya sebarang perkiraan diberikan tentang bagaimana keputusan jumlah kerja lebih masa yang kena dibayar oleh responden. Semua prosedur ini adalah untuk memastikan cukupnya keterangan dikemukakan agar sesuatu keputusan itu dapat dibuat according to equity, good conscience and the substantial merits of the case without regard to technicalities and legal form.

[14] Alhasil, setelah mempertimbangkan secara keseluruhan alasan dan premis di atas, saya dapati dan memutuskan bahawa keputusan Pegawai Pendengar adalah terkhilaf dari segi undang-undang dan seharusnya diketepikan. Dengan itu, saya membenarkan rayuan perayu-perayu sepertimana dinyatakan di atas dengan kos RM5,000.